
PERSPECTIVA RELATIILOR DE MUNCA IN CONTEXTUL ECONOMIC ACTUAL

Cu cine modernizam România?

23 februarie 2017



Asociația Română a Agenților de Muncă Temporară (ARAMT) - fondată în iunie 2010 de către Adecco, APT, GI group, Manpower, Lugeră, Professional și Trenkwalder, în prezent asociația are 15 membri - companii internaționale și locale -, peste 70 birouri locale prin care lucrează mai mult de 67000 persoane, reprezentând o marja de 60% pe piața muncii temporare.

Obiectivele ARAMT:

- crearea de noi locuri de muncă
- cadru legislativ armonizat cu prevederile europene
- setarea și promovarea unor standarde de calitate ale industriei creatoare de locuri de muncă, sincronizate cu bunele practici la nivel european
- modernizarea pieței muncii prin soluții flexibile de acces pe piața muncii

Cu cine modernizăm România?

23 februarie 2017

CARACTERISTICILE MEDIULUI ECONOMIC

Volatilitate

Complexitate

Incertitudine

Ambiguitate

Cu cine modernizam România?

23 februarie 2017

FACTORII CARE INFLUENTEAZA PIATA FORTEI DE MUNCA

6 factori majori care determina schimbarea pietei fortei de munca

Demografia

Tehnologia

Economia “la
cerere”

Atitudinea
individului

Noi forme de
productie

Globalizarea

Cu cine modernizam România?

23 februarie 2017

REALITATEA PIETEI FORTEI DE MUNCA

Piata fortei de munca poate fi definita prin aspecte precum:

- sfarsitul perioadei in care serviciul era privit ca un tot unitar (acelasi loc de munca + acelasi program + aceleasi activitati)
- mare varietate a tipurilor de relatii de munca
- aparitia de noi forme de munca, care nu se mai bazeaza pe modelul clasic al contractului de munca
- planuri de cariera discontinue /sau cu multe reorientari profesionale
- asteptari individuale crescute fata de oportunitati si diversitatea locurilor de munca
- sfasitul pietei fortei de munca stabile, statica si predictibile
- importanta acordata relatiei viata privata – viata profesionala

Cu cine modernizam România?

23 februarie 2017

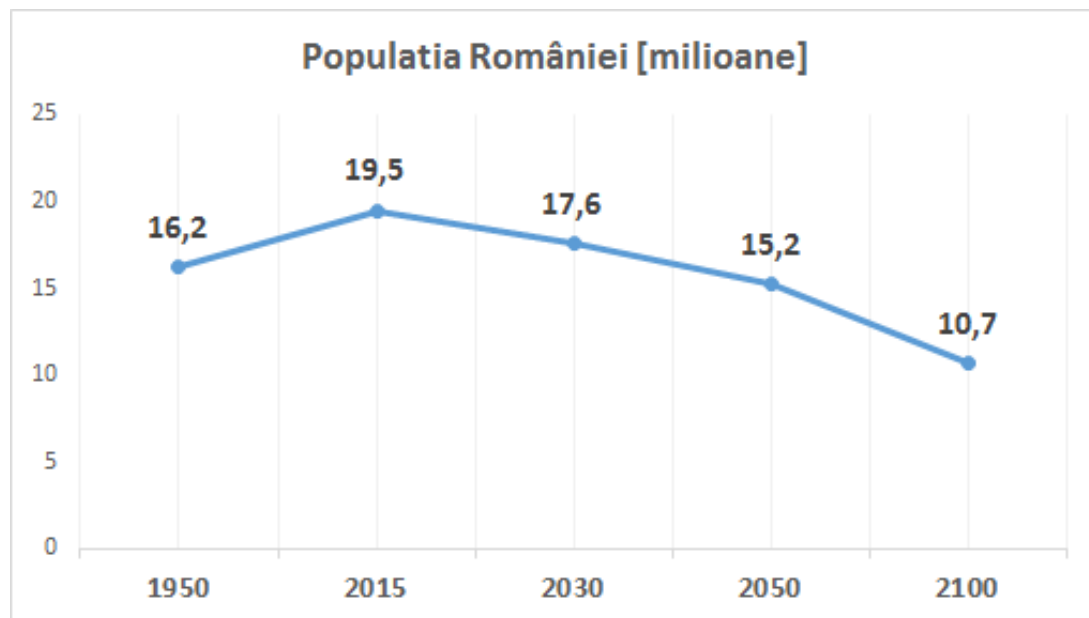
TENDINTE PE PIATA FORTEI DE MUNCA

- **forta de munca diversa si educata**, cu dublu impact:
 - diversitate in structura populatiei ocupate: femei, studenti care lucreaza pentru a-si plati studiile, persoane cu dizabilitati, pensionari care doresc sa ramana activi,
 - schimbarea atitudinii individuale fata de munca: oamenii isi doresc mai multa libertate la servicii si libertate de a alege, cautand acele posturi care ofera individualizarea conditiilor de lucru
- **imbatranirea populatiei** - fenomenul de imbatranire demografica s-a accentuat, populatia varstnica de 65 ani si peste depasind cu 210.000 de persoane populatia tanara de 0-14 ani (3,485 mil. persoane fata de 3,275 milioane persoane)
- **urbanizarea populatiei** – populatia urbana reprezinta 56.4%, ceea ce conduce la deficit de forta de munca in rural, la depopularea si degradarea nivelului de trai in zonele rurale
- **hiper-conectivitate** – confera flexibilitate, putandu-se lucra de oriunde si oricand
- **multitudine de relatii de lucru** cu – salariatii, lucratori independenti, asociatii familiale, platforme online, lucratori ocazionali, lucratori interimari, persoane autorizate – care se concretizeaza in tot mai multe forme de contracte / intelegeri neconventionale: la cerere, temporar, bazat pe proiect, ocazional....

Cu cine modernizam România?

23 februarie 2017

INDICATORI AI PIETEI FORTEI DE MUNCA



- la finalul anului 2016 erau in jur de 5.1 milioane salariați (din care 1.2 mil in sectorul bugetar) cu peste 6.2 milioane contracte de munca active
- țara noastră se confruntă cu o **criza acută a forței de munca calificată**, in condițiile exodului tinerilor spre vest și a declinului natalității. Populația aptă de muncă, mai ales cea între 20-60 de ani, scade dramatic
- In 2050, jumătate din populație va avea peste 65 ani

Cu cine modernizăm România?

23 februarie 2017

RELATIA DE MUNCA TRADITIONALA

Modelul de contract de munca este inca este cel impus de perioada industrializarii, fiind caracterizat cu preponderenta de :

- perioada nedeterminata
- program fix -
- salariu garantat
- relatia de comanda si control

*pe scurt, **Cultura locului de muncă permanent si de lunga durata.***

Conform acestui model, angajatul permanent si loial isi doreste o situatie profesionala stabila si sigura, in schimbul timpului si abilitatilor lui. Avansarea pe baza de vechime in firma, cresterea salariului conform vechimii, apartenenta la echipa ca la o familie largita, sunt elemente care trebuie sa sustina faptul ca angajatii sunt tratati la fel.

Cu cine modernizam România?

23 februarie 2017

CU CINE MODERNIZAM ROMANIA?

-
- cu individul care, înainte de toate:
 - este propriul sau angajat
 - este conștient de importanța disponibilității lui pentru “angajabilitate”
 - este orientat spre a-și dezvolta competențele care să-l ajute să beneficieze de cât mai multe oportunități
 - poate să semneze electronic diversele tipuri de contracte de lucru - pe PC-uri sau devise-uri
 - are libertatea alegerii proiectelor în care se implică
 - nu este interesat de vechimea într-o companie și nici de poziții ierarhice
 - urmărește echilibrul dintre viața personală și viața profesională

Cu cine modernizăm România?

23 februarie 2017

PERSPECTIVA RELATIILOR DE MUNCA

O singura abordare pentru toate situatiile generatoare de munca nu mai este relevanta:

Formele non- traditionale de relatii de munca ar trebui:

- sa sustina, in acelasi timp:
 - adaptabilitatea si cresterea business-lui
 - incluziunea pe piata fortei de munca
- sa ofere optiuni pentru un echilibru intre viata privata si viata profesionala
- sa combine flexibilitatea cu securitatea
- sa separe notiunile **post** si **munca**, pentru ca sunt tot mai multe persoane fara post (nu sunt angajati), dar care lucreaza
- sa tina cont de aplatizarea tot mai accentuata a ierarhiei organizationale si de scaderea importantei vechimei intr-o companie

Cu cine modernizam România?

23 februarie 2017

Vă mulțumesc!

